

基 発 第 5 4 4 号  
平成 1 1 年 9 月 1 4 日  
改正 基 発 第 0 4 0 6 0 0 1 号  
平成 2 1 年 4 月 6 日

都道府県労働基準局長 殿

労働省労働基準局長

心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について

心理的負荷による精神障害等に係る労災請求事案については、最近増加傾向にあることから、その迅速、適正な業務上外の認定を図るため、平成 1 0 年 2 月から「精神障害等の労災認定に係る専門検討会」において検討してきたところであるが、今般、検討結果報告書が取りまとめられ、これに基づき別添の判断指針を策定したので、今後の取扱いに適正を期されたい。

## 別添

### 心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針

#### 第1 基本的考え方について

心理的負荷による精神障害の業務上外の判断に当たっては、精神障害の発病の有無、発病の時期及び疾患名を明らかにすることはもとより、当該精神障害の発病に関与したと認められる業務による心理的負荷の強度の評価が重要である。その際、労働者災害補償保険制度の性格上、本人がその心理的負荷の原因となった出来事をどのように受け止めたかではなく、多くの人々が一般的にはどう受け止めるかという客観的な基準によって評価する必要がある。

また、業務以外の心理的負荷についても同様に評価する必要がある。

さらに、個体側要因についても評価されなければならない。精神障害の既往歴が認められる場合や、生活史（社会適応状況）、アルコール等依存状況、性格傾向等に特に問題が認められる場合は、個体側要因（心理面の反応性、脆弱性）が大きいとされている。

以上のことから、労災請求事案の処理に当たっては、まず、精神障害の発病の有無等を明らかにした上で、業務による心理的負荷、業務以外の心理的負荷及び個体側要因の各事項について具体的に検討し、それらと当該労働者に発病した精神障害との関連性について総合的に判断する必要がある。

#### 第2 対象疾病について

本判断指針で対象とする疾病（以下「対象疾病」という。）は、原則として国際疾病分類第10回修正（以下「ICD-10」という。）第V章「精神および行動の障害」に分類される精神障害とする。

なお、いわゆる心身症は、本判断指針における精神障害には含まれない。

#### 第3 判断要件について

次の(1)、(2)及び(3)の要件のいずれをも満たす精神障害は、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に該当する疾病として取り扱う。

- (1) 対象疾病に該当する精神障害を発病していること。
- (2) 対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、客観的に当該精神障害を発病させるおそれのある業務による強い心理的負荷が認められること。

- (3) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因により当該精神障害を発病したとは認められないこと。

#### 第4 判断要件の運用について

労災請求事案の業務上外の判断は、まず、後記1により精神障害の発病の有無等を明らかにし、次に後記2から4までの事項について検討を加えた上で、後記5に基づき行う。

なお、具体的な検討に当たっては、客観的な判断がなされる必要があることから、複数の専門家による合議等によって行う。

##### 1 精神障害の判断等

###### (1) 精神障害の発病の有無等の判断

精神障害の発病の有無、発病時期及び疾患名の判断に当たっては、ICD-10作成の専門家チームによる「臨床記述と診断ガイドライン」（以下「ICD-10診断ガイドライン」という。）に基づき、治療経過等の関係資料、家族、友人、職場の上司、同僚、部下等（以下「関係者」という。）からの聴取内容、産業医の意見、業務の実態を示す資料、その他の情報から得られた事実関係により行う。

なお、精神障害の治療歴の無い事案については、関係者からの聴取内容等を偏りなく検討し、ICD-10診断ガイドラインに示されている診断基準を満たす事実が認められる場合、あるいはその事実が十分に確認できなくても種々の状況から診断項目に該当すると合理的に推定される場合には、当該疾患名の精神障害が発病したものとして取り扱う。

###### (2) 業務との関連で発病する可能性のある精神障害

対象疾病のうち主として業務に関連して発病する可能性のある精神障害は、参考に示したICD-10のF0からF4に分類される精神障害である。

なお、このうちF0及びF1に分類される精神障害については、既に示された他の認定基準等により、頭部外傷、脳血管障害、中枢神経変性疾患等器質性脳疾患の業務起因性を判断した上で、その併発疾病等として認められるか否かを個別に判断する。

##### 2 業務による心理的負荷の強度の評価

業務による心理的負荷の強度の評価に当たっては、当該心理的負荷の原因と

なった出来事及びその出来事後の状況が持続する程度について総合的に検討する必要がある。そのため、別表1「職場における心理的負荷評価表」（以下「別表1」という。）を指標として用いることとする。

別表1は、出来事及びその出来事後の状況が持続する程度をより具体的かつ客観的に検討するため、

- ① 当該精神障害の発病に関与したと認められる出来事が、一般的にはどの程度の強さの心理的負荷と受け止められるかを判断する「(1)平均的な心理的負荷の強度」の欄
- ② 出来事の個別の状況を斟酌し、その出来事の内容等に即して心理的負荷の強度を修正するための「(2)心理的負荷の強度を修正する視点」の欄
- ③ 出来事後の状況がどの程度持続、拡大あるいは改善したかについて評価するための「(3) (1)の出来事後の状況が持続する程度を検討する視点（「総合評価」を行う際の視点）」の欄

から構成されている。

業務による心理的負荷の強度の評価は、まず①及び②により当該精神障害の発病に関与したと認められる出来事の強度が「Ⅰ」、「Ⅱ」、「Ⅲ」のいずれに該当するかを評価する。

なお、この心理的負荷の強度「Ⅰ」は日常的に経験する心理的負荷で一般的に問題とならない程度の心理的負荷、心理的負荷の強度「Ⅲ」は人生の中でまれに経験することもある強い心理的負荷、心理的負荷の強度「Ⅱ」はその中間に位置する心理的負荷である。

次に、③によりその出来事後の状況が持続する程度による心理的負荷がどの程度過重であったかを評価する。その上で出来事の心理的負荷の強度及びその出来事後の状況が持続する程度による心理的負荷の過重性を併せて総合評価（「弱」、「中」、「強」）することとするが、具体的には以下の手順により行う。

なお、上記②及び③を検討するに当たっては、本人がその出来事及び出来事後の持続する程度を主観的にどう受け止めたかではなく、同種の労働者が、一般的にどう受け止めるかという観点から検討されなければならない。ここで「同種の労働者」とは職種、職場における立場や経験等が類似する者をいう。

#### (1) 出来事の心理的負荷の評価

精神障害発病前おおむね6か月の間に、当該精神障害の発病に關与したと考えられる業務によるどのような出来事があったのか、その出来事の心理的負荷の強度はどの程度と評価できるかについて、次のイ及びロの手順により検討を行う。

#### イ 出来事の平均的な心理的負荷の強度の評価

別表1の「出来事の類型」に示した「具体的出来事」は、職場において通常起こり得る多種多様な出来事を一般化したものである。そのため、労災請求事案ごとに、発病前おおむね6か月の間に、当該精神障害の発病に關与したと考えられる業務による出来事としてどのような出来事があったのかを具体的に把握し、その出来事が別表1の(1)の欄のどの「具体的出来事」に該当するかを判断して平均的な心理的負荷の強度を「Ⅰ」、「Ⅱ」、「Ⅲ」のいずれかに評価する。なお、「具体的出来事」に合致しない場合には、どの「具体的出来事」に近いかを類推して評価する。

#### ロ 出来事の平均的な心理的負荷の強度の修正

出来事の平均的な心理的負荷の強度は、別表1の(1)の欄により評価するが、その出来事の内容等によってはその強度を修正する必要がある。そのため、出来事の具体的内容、その他の状況等を把握した上で、別表1の(2)に掲げる視点に基づいて、上記イにより評価した「Ⅰ」、「Ⅱ」、「Ⅲ」の位置付けを修正する必要があるかを検討する。

なお、出来事の発生以前から続く恒常的な長時間労働、例えば所定労働時間が午前8時から午後5時までの労働者が、深夜時間帯に及ぶような長時間の時間外労働を度々行っているような状態等が認められる場合には、それ自体で、別表1の(2)の欄による心理的負荷の強度を修正する。

#### (2) 出来事後の状況が持続する程度による心理的負荷の評価

その出来事後の状況が持続する程度による心理的負荷がどの程度過重であったかを評価するため、出来事後の状況が持続する程度として別表1の(3)の各項目に基づき、出来事後の状況が、どの程度持続、拡大あるいは改善したかについて検討する。具体的には次のイからへに基づき、出来事後の状況が持続する程度による心理的負荷の評価に当たり考慮すべき点があるか否か検討する。

イ 仕事の量（労働時間等）の変化後の持続する状況

恒常的な長時間労働は精神障害の準備状態を形成する要因となる可能性が高いとされていることから、上記（1）のロに示した恒常的な長時間労働が認められる場合には十分に考慮する。

なお、仕事の量の変化は基本的には労働時間の長さ等の変化によって判断するが、仕事の密度等の変化が過大なものについても考慮する。

ロ 仕事の質の変化後の持続する状況

職種の変更、仕事の内容の大きな変化、一般的に求められる適応能力を超えた要求等その変化が通常予測される変化と比べて過大であると認められるものについて考慮する。

ハ 仕事の責任の変化後の持続する状況

事業場内で通常行われる昇進に伴う責任の変化等通常の仕事の増大を大きく超える責任の増大について考慮する。

ニ 仕事の裁量性の欠如

単調で孤独な繰り返し作業等仕事の遂行についての裁量性が極端に欠如すると考えられる場合について考慮する。

ホ 職場の物的、人的環境の変化後の持続する状況

騒音、暑熱等物理的負荷要因等の多くが、その身体的作用のみでなく、同時に不快感を起し、心理的・精神的刺激作用として働き、精神疲労を引き起こすことがあるとされているので、これらが著しい場合について考慮する。

職場における人間関係から生じるトラブル等通常の仕事の心理的負荷を大きく超えるものについて考慮する。

ヘ 職場の支援・協力等の欠如の状況

事業場が講じた支援、協力等は、心理的負荷を緩和させる上で重要な役割を果たすとされているので、出来事に対処するため、仕事のやり方の見直し改善、応援体制の確立、責任の分散等上司、同僚等による必要な支援、協力がなされていたか等について検討し、これらが十分でない場合に考慮する。

(3) 業務による心理的負荷の強度の総合評価

業務による心理的負荷の強度の総合評価は、前記(1)及び(2)の手順によっ

て評価した心理的負荷の強度の総体が、客観的に当該精神障害を発病させるおそれのある程度の心理的負荷と認められるか否かについて行う。

なお、「客観的に精神障害を発病させるおそれのある程度の心理的負荷」とは、別表1の総合評価が「強」と認められる程度の心理的負荷とする。ここで「強」と認められる心理的負荷とは次の場合をいう。

- ① 別表1の(2)の欄に基づき修正された心理的負荷の強度が「Ⅲ」と評価され、かつ、別表1の(3)の欄による評価が相当程度過重であると認められるとき（「相当程度過重」とは、別表1の(3)の欄の各々の項目に基づき、多方面から検討して、同種の労働者と比較して業務内容が困難で、業務量も過大である等が認められる状態をいう。）。
  - ② 別表1の(2)の欄により修正された心理的負荷の強度が「Ⅱ」と評価され、かつ、別表1の(3)の欄による評価が特に過重であると認められるとき（「特に過重」とは、別表1の(3)の欄の各々の項目に基づき、多方面から検討して、同種の労働者と比較して業務内容が困難であり、恒常的な長時間労働が認められ、かつ、過大な責任の発生、支援・協力の欠如等特に困難な状況が認められる状態をいう。）。
- (4) 特別な出来事等の総合評価

業務による心理的負荷の強度は、基本的には上記(3)により総合評価されるが、次のイ、ロ及びハの事実が認められる場合には、上記(3)にかかわらず総合評価を「強」とすることができる。

イ 心理的負荷が極度のもの

別表1の(2)の欄に基づき修正された心理的負荷の強度が「Ⅲ」と評価される出来事のうち、生死に関わる事故への遭遇等心理的負荷が極度のもの

ロ 業務上の傷病により6か月を超えて療養中の者に発病した精神障害

業務上の傷病によりおおむね6か月を超える期間にわたって療養中の者に発病した精神障害については、病状が急変し極度の苦痛を伴った場合など上記イに準ずる程度のものと認められるもの

ハ 極度の長時間労働

極度の長時間労働、例えば数週間にわたり生理的に必要な最小限度の睡眠時間を確保できないほどの長時間労働により、心身の極度の疲弊、消耗

を来し、それ自体がうつ病等の発病原因となるおそれのあるもの

### 3 業務以外の心理的負荷の強度の評価

業務以外の心理的負荷の強度は、発病前おおむね6か月の間に起きた客観的に一定の心理的負荷を引き起こすと考えられる出来事について、別表2「職場以外の心理的負荷評価表」（以下「別表2」という。）により評価する。

別表2に示した出来事は、業務以外の日常生活において通常起こり得る多種多様の出来事を一般化したものであるので、個々の事案ごとに各々の出来事がどの「具体的出来事」に該当するかを判断して心理的負荷の強度を評価する。また、「具体的出来事」に合致しない場合は、どの「具体的出来事」に近いかを類推して評価する。

なお、別表2においても別表1と同様、出来事の具体的内容等を勘案の上、その平均的な心理的負荷の強度を変更し得るものである。別表2で示した心理的負荷の強度「Ⅰ」、「Ⅱ」、「Ⅲ」は、別表1で示したものと同程度の強度のものである。

収集された資料により、別表2に示された心理的負荷の強度が「Ⅲ」に該当する出来事が認められる場合には、その具体的内容を関係者からできるだけ調査し、その出来事による心理的負荷が客観的に精神障害を発病させるおそれのある程度のもものと認められるか否かについて検討する。

### 4 個体側要因の検討

次の(1)から(4)に示す事項に個体側要因として考慮すべき点が認められる場合は、それらが客観的に精神障害を発病させるおそれのある程度のもものと認められるか否かについて検討する。

#### (1) 既往歴

精神障害の既往歴が認められる場合には、個体側要因として考慮する。また、治療のための医薬品による副作用についても考慮する。

#### (2) 生活史（社会適応状況）

過去の学校生活、職業生活、家庭生活等における適応に困難が認められる場合には、個体側要因として考慮する。

#### (3) アルコール等依存状況

アルコール依存症とは診断できないまでも、軽いアルコール依存傾向でも



身体的に不眠、食欲低下、自律神経症状が出たり、逃避的、自棄的衝動から自殺行動に至ることもあるとされているので、個体側要因として考慮する。過度の賭博の嗜好等破滅的行動傾向も同様に考慮する。

(4) 性格傾向

性格特徴上偏りがあると認められる場合には、個体側要因として考慮する。

ただし、それまでの生活史を通じて社会適応状況に特別の問題がなければ、個体側要因として考慮する必要はない。

5 業務上外の判断に当たっての考え方

精神障害は、業務による心理的負荷、業務以外の心理的負荷及び個体側要因が複雑に関連して発病するとされていることから、前記1により精神障害の発病が明らかになった場合には、前記2、3及び4の各事項について各々検討し、その上でこれらと当該精神障害の発病との関係について総合判断する。具体的には、次の場合に分けて判断する。

(1) 業務以外の心理的負荷、個体側要因が特段認められない場合

調査の結果、業務による心理的負荷以外には特段の心理的負荷、個体側要因が認められない場合で、前記2による検討において別表1の総合評価が「強」と認められるときには、業務起因性があると判断して差し支えない。

(2) 業務以外の心理的負荷、個体側要因が認められる場合

調査の結果、業務による心理的負荷以外に特段の心理的負荷、個体側要因が認められる場合には、前記2による検討において別表1の総合評価が「強」と認められる場合であっても、前記3、4の検討結果を併せて総合評価し、第3の(2)及び(3)の要件のいずれをも満たすか否かについて判断する。

なお、業務による心理的負荷以外に特段の心理的負荷、個体側要因が認められる場合の判断の考え方は、次のイ及びロのとおりである。

イ 業務による心理的負荷と業務以外の心理的負荷との関係

判断指針の別表1の総合評価が「強」と認められる場合であって、判断指針の別表2による心理的負荷の強度が「Ⅲ」に該当する出来事が認められる場合には、当該業務以外の出来事の内容を関係者からできるだけ具体的に調査し、業務による心理的負荷と業務以外の心理的負荷の関係について検討を行う必要がある。この場合、一般的には、強度「Ⅲ」に該当する

業務以外の心理的負荷が極端に大きかったり、強度「Ⅲ」に該当する出来事が複数認められる等業務以外の心理的負荷が精神障害発病の有力な原因となったと認められる状況がなければ業務起因性があると判断して差し支えない。

#### ロ 業務による心理的負荷と個体側要因との関係

判断指針の別表1の総合評価が「強」と認められる場合であって、個体側要因に問題が認められる場合には、上記イの場合と同様、業務による心理的負荷と個体側要因の関係について検討を行う必要がある。この場合、一般的には、精神障害の既往歴や生活史、アルコール等依存状況、性格傾向に顕著な問題が認められ、その内容、程度等から個体側要因が精神障害発病の有力な原因となったと認められる状況がなければ業務起因性があると判断して差し支えない。

### 6 調査に当たっての留意事項

調査は、業務による心理的負荷の内容、程度のほか業務以外の心理的負荷の内容、程度、さらには個体側要因について調査を要する。その際、調査の性格から、プライバシーに触れざるを得ないこともあり、調査に当たってはその保護に十分配慮する必要がある。

## 第5 治ゆ等

心理的負荷による精神障害にあつては、その原因を取り除き、適切な療養を行えば全治する場合が多い。その際、療養期間の目安を一概に示すことは困難であるが、業務による心理的負荷による精神障害にあつては、精神医学上一般的には6か月から1年程度の治療で治ゆする例が多いとされている。

また、業務上の精神障害が治ゆした後再び精神障害が発病した場合については、発病のたびにその時点での業務による心理的負荷、業務以外の心理的負荷及び個体側要因を各々検討し、業務起因性を判断することとする。

## 第6 自殺の取扱い

### 1 精神障害による自殺

ICD-10のF0からF4に分類される多くの精神障害では、精神障害の病態としての自殺念慮が出現する蓋然性が高いと医学的に認められることから、業務による心理的負荷によってこれらの精神障害が発病したと認められる者が

自殺を図った場合には、精神障害によって正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、又は自殺行為を思いとどまる精神的な抑制力が著しく阻害されている状態で自殺が行われたものと推定し、原則として業務起因性が認められる。

ただし、上記の精神障害と認められる事案であっても、発病後治療等が行われ相当期間経過した後の自殺については、治ゆの可能性やその経過中での業務以外の様々な心理的負荷要因の発生の可能性があり、自殺が当該疾病の「症状」の結果と認められるかどうかは、さらに療養の経過、業務以外の心理的負荷要因の内容等を総合して判断する必要がある。

なお、上記以外の精神障害にあつては、必ずしも一般的に強い自殺念慮を伴うとまではいえないことから、当該精神障害と自殺の関連について検討を行う必要がある。

## 2 遺書等の取扱い

遺書等の存在については、それ自体で正常な認識、行為選択能力が著しく阻害されていなかったと判断することは必ずしも妥当ではなく、遺書等の表現、内容、作成時の状況等を把握の上、自殺に至る経緯に係る一資料として評価するものである。

(参考)

ICD-10第V章「精神および行動の障害」分類

F 0	症状性を含む器質性精神障害
F 1	精神作用物質使用による精神および行動の障害
F 2	<u>統合失調症</u> 、 <u>統合失調型障害</u> および <u>妄想性障害</u>
F 3	気分（感情）障害
F 4	神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害
F 5	生理的障害および身体的要因に関連した行動症候群
F 6	成人の <u>パーソナリティ</u> および行動の障害
F 7	<u>精神遅滞</u> 〔知的障害〕
F 8	心理的発達の障害
F 9	<u>小児期</u> および <u>青年期</u> に通常発症する行動および情緒の障害、 <u>特定不能</u> の精神障害

(別表1)

## 職場における心理的負荷評価表

出来事の種類	(1) 平均的な心理的負荷の強度			(2) 心理的負荷の強度を修正する視点			修正する際の着眼事項 被災の程度、後遺障害の有無・程度、社会復帰の困難性等 事故や被害の大きさ、恐怖感、異常性の程度等 事故の大きさ、加害の程度、処罰の有無等 事故の大きさ、加害の程度、処罰の有無等 失敗の大きさ、重大性、損害等の程度、ペナルティの有無等 事故の内容、閉身、責任の程度、社会的反響の大きさ、ペナルティの有無等 行為の内容、強要に耐える被害の自由の有無、強要の程度、社会的影響の大きさ、ペナルティの有無等 損失の内容、私度、閉身、責任の程度、ペナルティの有無等 ノルマの困難性、強制の程度、ペナルティの有無、達成できなかった場合の影響等 ノルマの内容、困難性、強制の程度、達成の程度、ペナルティの有無、納期の変更可能性等 プロジェクト内での立場、困難性の程度、能力と仕事内容のギャップの程度等 顧客・取引先の位置付け、要求の内容等 顧客・取引先の位置付け、会社にも与えた損害の内容、程度等 研修、会議等の内容、業務内容と研修、会議等の内容とのギャップ、強要に対する許可の自由の有無、強要の程度、ペナルティの有無等 説明会等の出席、業務内容と発表内容のギャップ、強要、責任の程度等 上司が不在になることにより、その代わりを任された 仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった 勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた 勤務形態に変化があった 仕事のペース、活動の変化があった 職場のO/A化が進んだ	
	具体的出来事	心理的負荷の強度			修正する際の着眼事項			
		I	II	III	I	II		III
① 事故や災害の種類	重篤な事故や被害の体験(目撃)をした 悲惨な事故や災害の体験(目撃)をした	☆	☆	☆	☆	☆	被災の程度、後遺障害の有無・程度、社会復帰の困難性等 事故や被害の大きさ、恐怖感、異常性の程度等	
② 仕事の失敗、過重な責任の発生等	交通事故(重大な人身事故、重大事故)を思ひこした 労働災害(重大な人身事故、重大事故)の発生に直接関与した 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした 会社で起きた事故(事件)について、責任を問われた 違法行為を強要された 自分の関係する仕事で多額の損失を出した 達成困難なノルマが課された ノルマが達成できなかった 新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった 顧客や取引先から無理な注文を受けた 顧客や取引先からクレームを受けた 研修、会議等の参加を強要された 大きな説明会や公式の場での発表を強いられた 上司が不在になることにより、その代わりを任された	☆	☆	☆	☆	☆	失敗の大きさ、重大性、損害等の程度、ペナルティの有無等 事故の内容、閉身、責任の程度、社会的反響の大きさ、ペナルティの有無等 行為の内容、強要に耐える被害の自由の有無、強要の程度、社会的影響の大きさ、ペナルティの有無等 損失の内容、私度、閉身、責任の程度、ペナルティの有無等 ノルマの困難性、強制の程度、ペナルティの有無、達成できなかった場合の影響等 ノルマの内容、困難性、強制の程度、達成の程度、ペナルティの有無、納期の変更可能性等 プロジェクト内での立場、困難性の程度、能力と仕事内容のギャップの程度等 顧客・取引先の位置付け、要求の内容等 顧客・取引先の位置付け、会社にも与えた損害の内容、程度等 研修、会議等の内容、業務内容と研修、会議等の内容とのギャップ、強要に対する許可の自由の有無、強要の程度、ペナルティの有無等 説明会等の出席、業務内容と発表内容のギャップ、強要、責任の程度等	
③ 仕事の量・質の変化	仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった 勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた 勤務形態に変化があった 仕事のペース、活動の変化があった 職場のO/A化が進んだ	☆	☆	☆	☆	☆	業務の困難度、能力、経験と仕事内容のギャップ、責任の変化の程度等 勤務・拘束時間の変化の程度、困難度等 交代勤務、深夜勤務等変化の程度等 変化の程度、強制性等 研修の有無、強制性等	

  

(3) (1) の出来事等の状況が持続する状態を検討する視点 (「総合評価」を行う際の視点)		持続する状態を検討する際の着眼事項例
出来事に伴う問題、変化への対応等	持続する状態を検討する際の着眼事項例	持続する状態を検討する際の着眼事項例
○仕事の量(労働時間等)の変化後の持続する状況 ・所定外労働、休日労働の増加の程度 ・仕事密度の増加の程度	○仕事の量(労働時間等)の変化後の持続する状況 ・所定外労働、休日労働の増加の程度 ・仕事密度の増加の程度	①恒常的な長時間労働が出来事以後にみられた ②多岐な状況となり、所定労働時間内に仕事が出来ず、時間外労働が増えた ③休日出勤が増えた ④勤務時間中はいつも仕事に追われる状況となった ⑤その他(仕事の量(労働時間等)の変化に関すること)
○仕事の質・責任の変化後の持続する状況 ・仕事の内容、責任の変化の程度、経験、適応能力との関係等	○仕事の質・責任の変化後の持続する状況 ・仕事の内容、責任の変化の程度、経験、適応能力との関係等	①ミスが許されないような、かなり注意を集中する業務となった ②それまでの経験が生かされず、新たな知識、技術が求められることとなった ③深夜勤務を含む不規則な交代制勤務となった ④24時間連絡が取れるなど、すぐ仕事に就ける状態を求められるようになった ⑤以前より高度の知識や技術が求められるようになった ⑥その他(仕事の質・責任の変化後の持続する状況に関すること)
○仕事の量・質の両方 ・他種の仕事、強制性等	○仕事の量・質の両方 ・他種の仕事、強制性等	①仕事量が単独で増えた ②自分で仕事の順番・やり方を決めることができなくなった ③自分の技能や知識を仕事で使うことが要求されなくなった ④その他(仕事の両方・量・質の両方に増えること)
○職場の物理的・人的環境の変化後の持続する状況 ・騒音、熱、多湿、寒気等の変化の程度 ・対人関係・人間関係の悪化	○職場の物理的・人的環境の変化後の持続する状況 ・騒音、熱、多湿、寒気等の変化の程度 ・対人関係・人間関係の悪化	①対人関係のトラブルが持続している ②職場内で孤立した状況になった ③職場での役割・居場所がない状態になった ④職場の雰囲気が悪くなった ⑤職場の作業環境(騒音、照明、温度、湿度、換気、臭気など)が悪くなった ⑥その他(職場の物理的・人的環境の変化に関すること)

①仕事のやり方の見直し改善、承認体制の確立、責任の分散等、支援・協力がなされていない等	②職場内のトラブルに対する対応がなされていない等	③その他（職場の支援・協力等の欠如の状況に關するこ と）
○職場の支援・協力等の欠如の状況		
・訴えに対する対応、配慮の欠如の状況等		
・上記の観点に關わる調査結果を踏まえ、客観的にみて問題への対応が適切になされているか等		
○その他		
(1) の出来事に派生する状況が継続する程度		

総合評価		
弱	中	強

③ 身分の変化等	退職を強要された			☆	解雇又は退職強要の経過等、強要の程度、代替措置の内容等
	出向した			☆	在籍・転籍の別、出向の理由・経過、不利益の程度等
	左遷された			☆	左遷の理由、身分・職種・職階の変化の程度等
	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益政扱いを受けた			☆	差別、不利益の内容・程度等
	早期退職制度の対象となった		☆		対象者選定の合理性、代替措置の内容等
④ 役割・地位等の変化	転勤をした			☆	職種、職務の変化の程度、転居の有無、単身赴任の有無、海外の治安の状況等
	複数人で担当していた業務を1人で担当するようになった			☆	業務の変化の内容・程度等
	配置転換があった			☆	職種、職務の変化の程度、合理性の有無等
	自分の昇格・昇進があった			☆	職務・責任の変化の程度等
	部下が減った			☆	職場における役割・配置付けの変化、業務の変化の内容・程度等
	部下が増えた			☆	教育・指導、管理の負担の内容・程度等
	同一事業場内での所属部署が縮減された			☆	業務の変化の内容・程度等
	担当ではない業務として非正規社員のマネージメント、教育を行った			☆	教育・指導、管理の負担の内容・程度等
⑤ 対人関係のトラブル	いじめ・嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた			☆	嫌がらせ、いじめ、暴行の内容、程度等
	セクシュアルハラスメントを受けた			☆	セクシュアルハラスメントの内容、程度等
	上司とのトラブルがあった			☆	トラブルの内容、程度等
	部下とのトラブルがあった			☆	トラブルの内容、程度等
	同僚とのトラブルがあった			☆	トラブルの内容、程度、同僚との職務上の関係等
⑥ 対人関係の変化	理解してくれていた人の異動があった			☆	
	上司が替わった			☆	
	昇進で先を越された			☆	
	同僚の昇進・昇格があった			☆	

- (注) ・ (1)の具体的な出来事の平均的な心理的負荷の強度は言で表現しているが、この強度は平均値である。また、心理的負荷の強度1は日常的に経験する心理的負荷で一般的に問題とならない程度の心理的負荷、心理的負荷の強度2は人生の中でまれに経験することもある強い心理的負荷、心理的負荷の強度3はその中間に位置する心理的負荷である。
- ・ (2)の「心理的負荷の強度を修正する視点」は、出来事後の状態、生じた経緯等を把握した上で、「修正する際の着眼事項」に従って平均的な心理的負荷の強度をより強くあるいはより弱く評価するための視点である。
  - ・ (3)「(1)の出来事後の状況が持続する程度を検討する視点」は、出来事後の状態がどの程度持続、拡大あるいは改善したのかについて、「持続する状態を検討する際の着眼事項例」を評価に当たっての着眼点として具体的に検討する視点である。各項目は(1)の具体的な出来事ごとに各々評価される。
  - ・ 「総合評価」は、(2)及び(3)の検討を踏まえた心理的負荷の総体が客観的にみて精神障害を発病させるおそれのある程度のある心理的負荷であるか否かについて評価される。

(別表 2)

職場以外の心理的負荷評価表

出来事の類型	具体的出来事	心理的負荷の強度		
		I	II	III
① 自分の出来事	離婚又は夫婦が別居した			☆
	自分が重い病気やケガをした又は流産した			☆
	自分が病気やケガをした		☆	
	夫婦のトラブル、不和があった	☆		
	自分が妊娠した	☆		
	定年退職した	☆		
② 自分以外の家族・ 親族の出来事	配偶者や子供、親又は兄弟が死亡した			☆
	配偶者や子供が重い病気やケガをした			☆
	親類の誰かで世間的にまずいことをした人が出た			☆
	親族とのつきあいで困ったり、辛い思いをしたことがあった		☆	
	親が重い病気やケガをした		☆	
	家族が婚約した又はその話が具体化した	☆		
	子供の入試・進学があった又は子供が受験勉強を始めた	☆		
	親子の不和、子供の問題行動、非行があった	☆		
	家族が増えた（子供が産まれた）又は減った（子供が独立して家を離れた）	☆		
	配偶者が仕事を始めた又は辞めた	☆		
③ 金銭関係	多額の財産を損失した又は突然大きな支出があった			☆
	収入が減少した		☆	
	借金返済の遅れ、困難があった		☆	
	住宅ローン又は消費者ローンを借りた	☆		
④ 事件、事故、災害 の体験	天災や火災などにあった又は犯罪に巻き込まれた			☆
	自宅に泥棒が入った		☆	
	交通事故を起こした		☆	
	軽度の法律違反をした	☆		
⑤ 住環境の変化	騒音等、家の周囲の環境（人間環境を含む）が悪化した		☆	
	引越した		☆	
	家屋や土地を売買した又はその具体的な計画が持ち上がった	☆		
	家族以外の人（知人、下宿人など）が一緒に住むようになった	☆		
⑥ 他人との人間関係	友人、先輩に裏切られショックを受けた		☆	
	親しい友人、先輩が死亡した		☆	
	失恋、異性関係のもつれがあった		☆	
	隣近所とのトラブルがあった		☆	

(注) 心理的負荷の強度ⅠからⅢは、別表 1 と同程度である。